

Zur Zulässigkeit der Vorwegnahme von Kollektivvertragserhöhungen durch Überzahlung im laufenden Arbeitsverhältnis

Thema - Arbeitsrecht · Mag. Wolfram Hitz/Florian Schrenk, B.A., LL.M. · ARD 6819/5/2022 · Heft 6819 v. 13.10.2022

Die Kollektivvertragsverhandlungen sind ein Fixpunkt im Jahreskalender der Personalisten. Während vieles Routine und erwartbar ist, sorgt die aktuell hohe Inflation für zusätzliche Herausforderungen. Der Beitrag beschäftigt sich mit freiwilligen Entgelterhöhungen und der möglichen Anrechnung auf künftige Kollektivvertragsabschlüsse - auch und gerade in Zeiten hoher Inflation.

1. Die unterschiedlichen Arten der kollektivvertraglichen Erhöhungen

In welcher Form Lohn- und Gehaltserhöhungen stattzufinden haben, regelt zumeist der Kollektivvertrag. Werden Arbeitnehmer genau nach KV entlohnt ("KV-Sitzer"),¹ ist mit dem entsprechenden Stichtag die Entlohnung auf Basis der Tabelle anzupassen.

Bei Vorliegen einer Überzahlung auf den kollektivvertraglichen Mindestsatz gibt es im Wesentlichen drei verschiedene Regelungen in Kollektivverträgen:

1. keine verpflichtende Erhöhung (zB Kollektivvertrag für Arbeiter im Güterbeförderungsgewerbe),
2. die Aufrechterhaltung der Überzahlung ("Parallelverschiebungsklausel";² zB Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben) und
3. Ist-Erhöhungen (zB Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Metallgewerbe).

2. Die Vorwegnahme von kollektivvertraglichen Erhöhungen durch Überzahlungen

Die jeweilige Erhöhung wird oftmals bereits in der Lohnverrechnungssoftware berechnet, sodass der Verwaltungsaufwand in der Lohnverrechnung gering ist. Aus **monetären Überlegungen** heraus gibt es aber gänzlich andere Anforderungen an diese Thematik:

Während der Arbeitnehmer tunlichst in den Genuss jeder Erhöhung kommen will, sind Arbeitgeber nur bedingt gewillt im Falle einer bestehenden (deutlichen) Überzahlung auf das kollektivvertragliche Mindestentgelt auch jede kollektivvertragliche Erhöhung gewähren zu müssen. Die Rechtsprechung³ hat die grundsätzliche Möglichkeit bestätigt, sogenannte

Anrechnungs-, Aufsaug-,⁴ Vorgriffs-,⁵ oder Vorwegnahme-Vereinbarungen⁶ abzuschließen. Darunter wird verstanden, dass mit einer über dem kollektivvertraglichen Mindestsatz liegenden Entgeltvereinbarung **künftige KV-Ist-Erhöhungen abbedungen** werden können. Anders ausgedrückt können also Überzahlungen auf künftige kollektivvertragliche Erhöhungen angerechnet werden. Je nach Ausmaß der Überzahlung ist eine Anrechnung auf die nächsten zwei oder (bei einer im OGH-Anlassfall 40 % über dem Mindestlohn liegenden Lohnvereinbarung sogar) drei Kollektivvertragserhöhungen denkbar.⁷

Konkret ist es daher bei Beginn des Arbeitsverhältnisses vertraglich möglich, bei Gewährung überkollektivvertraglicher Löhne/Gehälter dies auf die folgenden KV-Erhöhungen anzurechnen.

Die Überzahlung muss allerdings einer **Deckungsprüfung standhalten** (das kollektivvertragliche Mindestentgelt darf nicht unterschritten werden), andernfalls läge gegebenenfalls sogar Lohn- und Sozialdumping vor.

Für die Praxis bedeutet dies nun zusammengefasst, dass Arbeitnehmer, die bei Vertragsunterzeichnung eine entsprechende Überzahlung erhalten, im Gegenzug auf die nächsten (jedenfalls) zwei bis drei Kollektivvertragserhöhungen wirksam verzichten können.⁸

Hinweis: Beachtet werden muss, dass der Kollektivvertrag entsprechende Klauseln auch explizit ausschließen könnte.

3. Vorwegnahmevereinbarungen im laufenden Arbeitsverhältnis?

Soweit überblickbar nicht ausjudiziert ist die Frage, ob man auch im **laufenden Arbeitsverhältnis** - mittels Gewährung von außerkollektivvertraglichen Erhöhungen - **künftige Kollektivvertragserhöhungen abdecken** kann. Dies wird in der Literatur bejaht.⁹

Sieht der Kollektivvertrag beispielsweise eine Erhöhung zum 1. Jänner jedes Jahres vor, kann diese (und gegebenenfalls die darauffolgende) durch eine vorab gewährte außerkollektivvertragliche Erhöhung im laufenden Arbeitsverhältnis abgedeckt werden. Dies gilt freilich nur dann, wenn das tatsächlich gewährte Gehalt bzw der tatsächlich gewährte Lohn auch nach den KV-Erhöhungen nicht den KV-Mindestsatz unterschreitet.

Beispiel 1:¹⁰ Der Arbeitnehmer tritt am 1. 7. 2020 ein, es wird eine "Aufsaugklausel" für die nächsten beiden Erhöhungen vereinbart. Das KV-Gehalt beläuft sich auf € 2.700,- die Überzahlung auf € 500,-, gesamt sohin € 3.200,-.

Per 1. 1. 2021 sieht der Kollektivvertrag eine Erhöhung der Ist-Bezüge von 1,5 % vor, somit € 48,- in absoluten Zahlen. Aufgrund der "Aufsaugklausel" bleibt das Gesamtgehalt von € 3.200,- unverändert. Dasselbe gilt für die Erhöhung von Mindest- und Ist-Bezug idH von 3,5 % per 1. 1. 2022.

4. Anrechnungsklauseln in Zeiten hoher Inflation und (mutmaßlich) höherer Kollektivvertragsabschlüsse

Die im Jahr 2022 vorherrschende hohe Inflation kann uU dazu führen, dass Arbeitgeber - obwohl es eine Vielzahl von Entlastungsmaßnahmen der Bundesregierung¹¹ gibt - schon unterjährig **außerkollektivvertragliche individuelle Erhöhungen** gewähren. Auch in diesem Zusammenhang ist es sinnvoll, Anrechnungsvereinbarungen auf künftige Kollektivvertragserhöhungen abzuschließen. Zu hinterfragen ist, ob auch in Zeiten mutmaßlich höherer Kollektivvertragsabschlüsse eine derartige Vorgehensweise zulässig ist.

Beispiel 2: Aufbauend auf Beispiel 1 will der Arbeitgeber mit 1. 10. 2022 eine Gehaltserhöhung von pauschal € 100,- gewähren und sich vom Arbeitnehmer bestätigen lassen, dass damit die nächste Kollektivvertragserhöhung (per 1. 1. 2023) abgegolten ist. Das Gesamtgehalt beläuft sich sohin auf € 3.300,-.

Zunächst ist festzuhalten, dass erstens eine Erhöhung gewährt wurde und zweitens zum Stichtag 1. 10. 2022 weiterhin eine deutliche Überzahlung im Verhältnis zum kollektivvertraglichen Gehalt vorliegt.

Erfolgt nun mit 1. 1. 2023 eine zwingende kollektivvertragliche Erhöhung, kann von dieser insofern abgewichen werden, soweit die Vereinbarung einer Prüfung nach dem

Günstigkeitsprinzip standhält. Dies ist in der Regel der Fall, da der Arbeitnehmer eine Erhöhung, auf die er (noch) keinen Anspruch hätte, schon früher erhält.¹²

Zu berücksichtigen ist jedoch, dass eine Anrechnungsvereinbarung keinen Verzicht auf die zwingend zu gewährende Ist-Erhöhung darstellt, sondern als eine vom Arbeitgeber freiwillig vorweg gewährte Entgelterhöhung einzuordnen ist, die sich stufenweise in den kollektivvertraglichen Mindestsatz einschleifen sollte.¹³

Aus diesem Grund muss die im Beispiel genannte **freiwillige Erhöhung** von € 100,- in Zeiten hoher KV-Abschlüsse **gesondert einer Deckungsprüfung unterzogen** werden.

Beispiel fortgesetzt: Auf Basis der Angaben oben liegt das kollektivvertragliche Mindestgehalt im Jahr 2022 bei € 2.836,42. Der Ist-Bezug beträgt seit 1. 10. 2022 € 3.300,-. Beträgt die KV-Erhöpfung für Mindest- und Ist-Entgelt ab 1. 1. 2023 4,5 %, dann ist uE eine **Vergleichsrechnung** anzustellen, welcher Anspruch laut Kollektivvertrag gebührt hätte, wenn es eine individuelle Gehaltserhöhung und Vorwegnahmevereinbarung ab 1. 10. 2022 gegeben hätte.

In unserem Beispiel wäre ausgehend von einem Ist-Bezug bis 30. 9. 2022 iHv € 3.200,- der Ist-Bezug laut KV-Regelung mit Wirkung 1. 1. 2023 um 4,5 %, somit auf € 3.344,- zu erhöhen gewesen. Die unterjährige, vorab gewährte Erhöhung von € 100,- wäre demnach geringer. Obwohl der Ist-Bezug von € 3.300,- das kollektivvertragliche Mindestgehalt (€ 2.964,06 ab 1. 1. 2023) weiterhin bei Weitem übersteigt, ist die Entlohnung ab dem Stichtag anzupassen. Die Vereinbarung über die Vorwegnahme der KV-Erhöhung 2023 wird jedoch **nicht gänzlich wichtig**. Dies bedeutet, dass mit Stichtag 1. 1. 2023 zwar nicht nochmals eine Erhöhung von 4,5 % durchzuführen ist, aber ein Anspruch auf eine Erhöhung des Ist-Bezuges von € 3.300,- auf insgesamt € 3.344,- besteht.

5. Conclusio

Wird ein Arbeitnehmer überkollektivvertraglich bezahlt und vereinbart man, dass mit dieser Überzahlung die nächsten (idR zwei oder drei) Kollektivvertragserhöhungen abgedeckt sind, ist dies nach ständiger Rechtsprechung des OGH grundsätzlich zulässig. Dies gilt sowohl für den ursprünglichen Vertragsabschluss als auch für im laufenden Arbeitsverhältnis vorab gewährte freiwillige Erhöhungen. In Zeiten hoher KV-Abschlüsse könnte aber eine Günstigkeitsprüfung notwendig sein, ob die Vorwegnahme der Erhöhung im laufenden Arbeitsverhältnis tatsächlich höher ist als der zwingende Anspruch auf Basis des KV-Abschlusses.

¹ *Wiesinger*, Praxisbegriffe im Kollektivvertragsrecht ("KV-Wörterbuch"), in *Hitz/Schrenk* (Hrsg), KomKo, mit Verweis auf OGH 24. 7. 2013, 9 ObA 33/13p, ARD 6366/3/2013.

² *Wiesinger*, Praxisbegriffe im Kollektivvertragsrecht ("KV-Wörterbuch"), in *Hitz/Schrenk* (Hrsg), KomKo.

³ OGH 18. 5. 1999, 8 ObA 173/98v, ARD 5040/4/99.

⁴ *Karner* in *Gruber-Risak/Mazal* (Hrsg), Das Arbeitsrecht - System und Praxiskommentar (39. Lfg 2022) Kap VI Rz 14.

⁵ *Schrank*, Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht (90. Lfg 2022) Kap 13 Rz 24.

⁶ *Rauch*, Arbeitsrecht für Arbeitgeber²⁰, 444 f.

⁷ In der Literatur werden die genannten drei künftigen Lohnerhöhungen zumeist als Obergrenze genannt. AA *Geiger*, Vorwegnahme kollektivvertraglicher Ist-Gehaltserhöhungen, taxlex 2013, 72 (74), welcher die Meinung vertritt, dass mit dem Ausmaß der Überzahlung auch die Möglichkeit der zeitlichen Vorwegnahme von Ist-Lohnerhöhungen ansteigt und somit bei beispielsweise 60 % Überzahlung auch die Vorwegnahme von fünf künftigen Erhöhungen möglich wäre.

⁸ Gleiches gilt für allfällige kollektivvertragliche Ist-Biennalsprünge. Vgl *Risak*, Aufsaugklausel, ZAS 2006/22 mit Verweis auf *Schrank*, Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht (90. Lfg 2022) Kap 13 Rz 24.

⁹ *Risak*, Aufsaugklausel, ZAS 2006/22; *Geiger*, Vorwegnahme kollektivvertraglicher Ist-Gehaltserhöhungen, taxlex 2013, 72 (74).

¹⁰ In den folgenden Beispielen wird immer von einer Ist-Erhöhung ausgegangen, um die Rechenschritte nachvollziehbarer zu machen. Die rechtlichen Ableitungen dazu gelten auch für Fälle der Aufrechterhaltung der Überzahlung.

¹¹ Zusammenfassung ua unter https://www.oesterreich.gv.at/themen/steuern_und_finanzen/sonstige_beihilfen_und_foerderungen/entlastungspaket.html, abgerufen am 4. 10. 2022.

¹² *Schrank*, Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht (90. Lfg 2022) Kap 13 Rz 24.

¹³ *Karner* in *Gruber-Risak/Mazal* (Hrsg), Das Arbeitsrecht - System und Praxiskommentar (39. Lfg 2022) Kap VI Rz 15.

